

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU

Oleh:

Cucu Sunarsih

SD Negeri Cibabat 2 Kota Cimahi

(e-mail: surasihcucu63@gmail.com)

ABSTRAK

Kinerja mengajar guru menjadi tumpuan dalam mencapai harapan kualitas lulusan lembaga pendidikan. Oleh karena peran guru dalam proses belajar mengajar perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Tujuan penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. Metode penelitian; analisis deskriptif, pendekatan kuantitatif, teknik analisis dengan korelasi product moment, determinasi dan regresi dengan menggunakan Software SPSS 20. Pengumpulan data melalui angket. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru-guru SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara berjumlah 353 orang, dengan sampel berjumlah 140 responden dengan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. Rekomendasi untuk meningkatkan kinerja mengajar guru adalah dengan meningkatkan dimensi penialain pembelajaran, melakukan stimulasi intelektual dan kepekaan individual kepemimpinan kepala sekolah, dan peranserta guru dalam mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru.

Kata Kunci: Kinerja Mengajar, Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Transformasional

ABSTRACT

Teaching performance is key succes in achieving the expectations of the quality of graduates of educational institutions. Therefore the role of the teacher in the learning process need attention in order to improve the performance of teachers who are influenced by the transformational leadership of the principal and teacher achievement motivation. The purpose of this study to test how much influence the principal transformational leadership and achievement motivation of teachers to the teacher's' teaching performance. Research methods; descriptive analysis, quantitative approach, technique product moment correlation analysis, determination and regression using SPSS 20 software. The data was collected through questionnaires. The population in this study are primary school teachers in the district of North Cimahi amounted to 353 people, with a total sample of 140 respondents with technique. simple random sampling The results showed a significant between transformational leadership and achievement motivation of the school head teachers against teachers' teaching performance. Recommendations to improve teachers' performance is to increase the dimensions of intellectual stimulation and individual sensitivity Principal, and teacher participation in training improvement of professional competence of teachers in stimulating the achievement motivation of teachers.

Keywords: Teaching Performance, Achievement Motivation, Transformational Leadership

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan,

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003). Bertitik tolak dari masalah pendidikan, maka sekolah sebagai

lembaga pendidikan formal bertanggung jawab untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan formal di sekolah tidak hanya membentuk kemampuan daya pikir, nalar serta kemampuan daya logika siswa. Akan tetapi mampu mengembangkan pula cara pandang dan pemahaman siswa dalam menilai dirinya sendiri, setelah melakukan interaksi secara total dalam lingkungan sosial baik di lingkungan sekolah, maupun di luar sekolah. Pendidikan di sekolah tidak hanya terbatas pada hasil belajar siswa, akan tetapi juga menyangkut karakteristik siswa, gambaran dan kepercayaan diri.

Kaktor keberhasilan pendidikan dalam pengelolaannya, tidak terlepas dari peran kepemimpinan yakni kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, mendorong, mengajak, orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Seni kepemimpinan dalam pendidikan adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya sepenuh hati dan antusias. Selanjutnya faktor motivasi berprestasi guru; sebagai salah satu konsep, motivasi banyak menarik perhatian berbagai pihak tidak terkecuali dalam bidang pendidikan. Dalam hal ini salah satu hal yang dianggap penting adalah motivasi berprestasi guru. Dimana guru punya dorongan dalam dirinya untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan. Robbins (2008, hlm. 33) mengemukakan bahwa motivasi sebagai keinginan untuk mengerahkan sekuat tenaga agar tercapai tujuan yang terorganisasi, dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan individu atau organisasi. Motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap kebutuhan jenjang karir dan keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang digelutinya yaitu proses pendidikan.

Dari sisi kajian empiris berdasarkan studi pendahuluan penulis, ditemukan adanya indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru masih kurang maksimal. Seperti: datang tidak tepat waktu, tidak memberi tahu kehadiran, persiapan mengajar tidak terprogram, waktu belajar tidak dimanfaatkan secara maksimal, kurangnya penguasaan isi materi pembelajaran, keterampilan

dan keinovatifan, serta kurang adanya semangat untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan masih perlunya upaya peningkatan kualitas mengajar guru dalam rangka proses pencapaian tujuan pembelajaran. Proses pembelajaran yang terjadi didalam kelas perlu diperbaiki terus menerus sehingga pola kinerja mengajar menjadi pola kinerja mengajar guru yang inovatif.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik ketika mengajar di dalam kelas. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam kegiatan belajar mengajar. Menurut Uhar Suharsaputra (2010, hlm. 76) bahwa “kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam melaksanakan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.”

B. Suryosubroto (2009, hlm. 21-22) merumuskan kinerja mengajar guru terhadap tiga dimensi kegiatan, sama halnya seperti yang dimaksud oleh (Depdiknas, 2008 b: 22 - 26), yakni yang meliputi; 1) merencanakan pengajaran; 2) melaksanakan pembelajaran/KBM; dan 3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran. Konsep Motivasi Berprestasi

Menurut Hasibuan (2010, hlm. 141), motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi di dalam suatu organisasi hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia terutama kepada para bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi dari bawahan agar mau bekerja secara produktif agar berhasil mencapai sesuatu dan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Robbins (2008, hlm. 222) memandang motivasi sebagai “suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Sedangkan menurut Danim (2009, hlm. 33) motivasi adalah “daya dorong dan usaha yang muncul baik dari dalam maupun luar diri seseorang, untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan, kemauan dan kepuasan”. Serupa dengan itu, Siagian (2009, hlm. 102) menyatakan bahwa motivasi merupakan Daya

dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan Hasibuan (2010, hlm. 143) menyatakan bahwa motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Robert C Beck (dalam Uno, 2013, hlm. 13), motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dengan demikian senada dengan keterangan sebelumnya bahwa motivasi berprestasi adalah suatu stimulus atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang, baik yang datang dari dalam dirinya ataupun dari luar dirinya, demi tercapainya satu tujuan yang diharapkannya. Motivasi Berprestasi yang ditekankan dalam penelitian ini mengarah kepada tiga dimensi, yaitu; 1) dimensi motif (*want*); 2) dimensi harapan (*expectancy*); dan 3) dimensi insentif (*incentif*), Hasibuan (2010, hlm. 111). Mc Clelland's

achievement Motivation Theory menyimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu (1) motif, (2) harapan dan (3) Insentif.

Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntutan atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Penerapan pola kepemimpinan transformasional dapat menunjang terwujudnya perubahan sistem persekolahan. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (dalam Komariah dan Triatna, 2004, hlm. 79) mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan transformasional antara lain: (1) *Idealized Influence* atau Kharismatik, (2) *Inspirational motivation* atau Inspiratif, (3) *Intellectual Stimulation* atau Rangsangan Intelektual, (4) *Individualized Consideration* atau Kepekaan Individual.

Senada dengan pendapat tersebut, Riduwan (2013, hlm. 9) mengungkapkan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya”. Berdasarkan pengertian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan dari Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Utara Kota Cimahi”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian; analisis deskriptif, pendekatan kuantitatif, teknik analisis dengan korelasi product moment, determinasi dan regresi dengan menggunakan Software SPSS 20. Pengumpulan data melalui angket. Populasi dalam

penelitian ini yaitu guru-guru SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara berjumlah 353 orang, dengan sampel berjumlah 140 responden dengan teknik *Simple Random Sampling*.

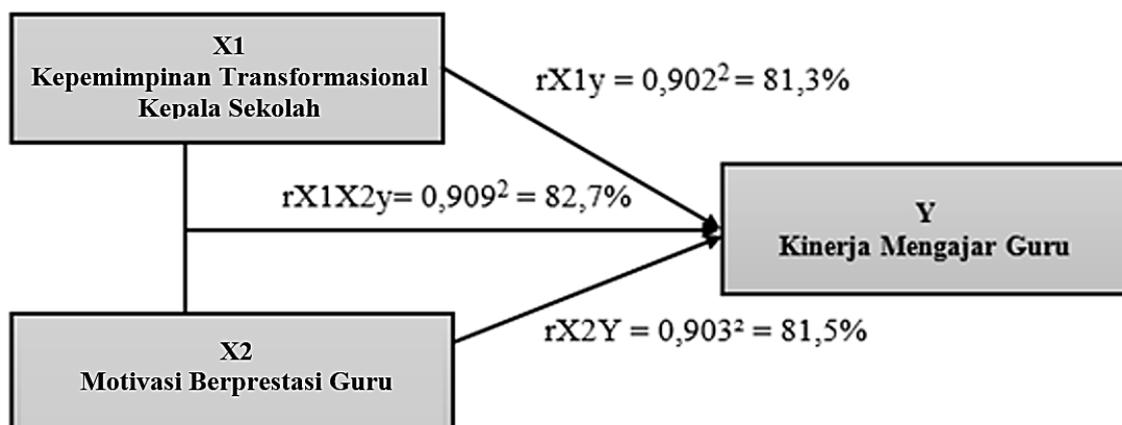
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis dilakukan setelah uji prasyarat analisis dilakukan yaitu dengan uji normalitas data dan uji linieritas data yang menunjukkan data berdistribusi normal dan linier. Hasil pengujian

persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis. Pengujian

hipotesis penelitian tersebut dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi, taraf

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut diperoleh hasil sebagaimana dalam gambar



Gambar 1 Hasil Koefisien Korelasi antar Variabel Bebas dan Terikat signifikansi, determinasi dan analisis regresi.

berikut.

Secara empiris, hasil penelitian ini menginformasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi guru sebesar 93% sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi faktor lain.

informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru pada kategori sedang (65,30%), (Sobandi, 2010, hal. 34)

Hal yang hampir senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azizzah, Bambang, & Sunarto, 2016, hal. 2), (Thesis), Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut ini. *Pertama*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang sama, penelitian yang dilakukan oleh (Dadang & Gumilar, 2013, hal. 5), dengan judul penelitian; Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja mengajar guru adalah salah satunya harus mengoptimalkan faktor organisasi (kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan faktor psikologis (motivasi berprestasi guru). Sehingga melalui kinerja mengajar guru yang baik, maka akan dihasilkan mutu lulusan yang baik.

Seperti halnya yang sudah disampaikan temuan dalam penelitian ini variabel Kepemimpinan Transformatif dan motivasi berprestasi guru berpengaruh secara signifikan, namun tingkat persentasenya adalah sekitar 93%, hal ini disebabkan banyaknya faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru diantaranya adalah hasil-hasil penelitian ini yang dilakukan Sobandi menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada kategori sedang (45,10%) dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru pada kategori rendah (61,60%) dan kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem

Hal yang hampir senada dengan pendapat yang diajukan oleh Pidarta seperti yang dikutip (Lamatenggo, 2001, p. 35), bahwasannya ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja mengajar guru yang baik dalam melaksanakan tugasnya; 1) Kepemimpinan kepala sekolah; 2) Fasilitas kerja; 3) Harapan-harapan; dan 4) Kepercayaan personalia sekolah. Mengacu pada pendapat Pidarta ini tampak bahwa kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Begitupula dengan motivasi berprestasi, yang dalam pandangan Pidarta sebagai harapan-harapan, ikut andil mempengaruhi terhadap kinerja mengajar guru.

Sehingga, Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dapat mendorong serta merubah pemahaman setiap bawahannya (guru) akan meningkatkan motivasi berprestasi guru, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja mengajar guru yang baik, (Mulyasa, 2004, p. 227). Dan hal tersebut diyakinkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Munawaroh, 2011, p. 136),

bahwasannya menurutnya Kepemimpinan Transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi bawahannya (guru), sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja mengajar guru pada tingkat yang tinggi.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dengan korelasi cukup kuat terhadap kinerja mengajar guru dan motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh yang signifikan dengan korelasi yang cukup kuat terhadap kinerja mengajar guru. Serta secara simultan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh yang signifikan dengan korelasi yang kuat terhadap kinerja mengajar guru.

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja

mengajar guru memiliki implikasi dalam perannya mengelola pendidikan di sekolah bahwa dengan teladan dan karisma, motivator dan inspiratifnya, menstimulasi intelektual dan peka terhadap bawahan sehingga motivasi kerja guru akan meningkat.

Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru memberikan implikasi karena motivasi tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru dan terhadap peningkatan mutu mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B.J. & Bass, B.M. (1994). Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis : A Multilevel Framework for Examining The Diffusio of Transformational Leadership. *Journal of Leadership Quarterly*.6(2),199-218.
- Azizzah, F., Bambang, & Sunarto. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sma Al-Islam 1 Surakarta. 2.
- Dadang, & Gumilar. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. 5.
- Danim, S dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Komariah, A dan Triatna, C. (2004). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lamatenggo. (2001). Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD di Gorontalo. 35.
- Mulyasa. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesion dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 136.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, R. P dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Setyosari. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group
- Siagian, S. P. (2004). *Teori-Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Manajerial*, 9(17), 25-34.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryosubroto, B. (2009). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Uno, B. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.